

## الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة الذاتية للموظفات الإداريات في الجامعات السعودية

### Psychometric properties of the self-efficacy scale for female administrative employees in Saudi universities

إعداد: الباحثة/ وجدان عبد الله بن هليل

طالبة دكتوراه، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية

Email: [Whlayl@ksu.edu.sa](mailto:Whlayl@ksu.edu.sa)

الأستاذ الدكتور/ عبد العزيز محمد بن حسين

أستاذ علم النفس، مستشار عمادة تطوير المهارات بجامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية

Email: [AmmoriAziz@gmail.com](mailto:AmmoriAziz@gmail.com)

الأستاذ الدكتور/ ربي عبدالمطلوب معوض

أستاذ علم النفس، قسم علم النفس، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية

Email: [Ramoawad@ksu.edu.sa](mailto:Ramoawad@ksu.edu.sa)

#### المخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى بناء مقياس للكفاءة الذاتية للموظفات الإداريات في الجامعات، لما للكفاءة الذاتية من دور مهم في إدارة الموظفين لأهدافهم والتعامل مع المواقف الوظيفية المختلفة. ولتحقيق هذا الهدف، تم بناء مقياس للكفاءة الذاتية للموظفات الإداريات الذي تكون من (28) فقرة، وقد تم الاستناد إلى المنهج الوصفي في هذه الدراسة، كما تم تطبيق الأداة على عينة عشوائية قوامها (554) موظفة إدارية بجامعة الملك سعود وجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بالرياض، وقد تم استخدام أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي *Exploratory Factor Analysis* وذلك للتعرف على طبيعة النسق العاملي للمقياس. وقد أسفرت النتائج عن تحقق صدق البناء للمقياس بطريقتي الاتساق الداخلي حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للأداة (0.239 - 0.590) كما بلغت معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه (0.268 - 0.770) وجميع تلك المعاملات دالة عند مستوى ( $P < 01$  -  $P < 05$ ). ومن جانب آخر، أظهرت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي (بطريقة المكونات الرئيسية) نموذجاً ثلاثي الأبعاد، إذ تحدد النموذج بالأبعاد التالية: (1) "البعد المعرفي"، (2) "البعد الانفعالي"، (3) "البعد الاجتماعي". كما أفصحت النتائج عن مؤشرات جيدة لتقدير ثبات المقياس وذلك بالطرق التالية: معامل ثبات ألفا كرونباخ (0.835)، ومعامل ثبات أومجا (0.859)، ومعامل ثبات التجزئة النصفية (0.748). وهي مؤشرات ثبات مقبولة. وقد أوصت الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات المستقبلية للتأكد من فاعلية استخدام المقياس مع مجموعات مهنية مختلفة في القطاعين العام والخاص، بالإضافة إلى تضمين المتغيرات الديموغرافية (كالنوع، والمستوى التعليمي، والمؤهل الدراسي) للمجموعات التي يتم التطبيق عليها، وصولاً إلى استخراج معايير شمولية للمقياس.

**الكلمات مفتاحية:** الكفاءة الذاتية. قياس الكفاءة الذاتية. الموظفات الإداريات في الجامعات.

## Psychometric properties of the self-efficacy scale for female administrative employees in Saudi universities

### Abstract:

The current study aimed to construct a measure of the self-efficacy of university administrative female employees, because self-efficacy has an important role in managing employees and dealing with different situation of jobs. To achieve this goal, a scale consisting of (28) items was developed. The study utilized a descriptive methodology. The tool was administered to a random sample of (554) administrative employees at King Saud University, Princess Noura Bint Abdul-Rahman University and Imam Mohammed Bin Saud Islamic University in Riyadh. The study employed an exploratory factor analysis method in order to determine the factor structure of the scale. The results gave a strong support for the construct validity of the scale by the internal consistency method, where the values of the correlation coefficients between the items and the total score of the tool ranged between (0.239 - 0.590), and the correlation coefficients between each item and the total score of the relevant component (0.268 - 0.770), and all of these coefficients were significant at the level ( $01 > P > 05 > P$ ).

On the other hand, the results of the exploratory factor analysis (principal components method) showed a three-dimensional model, as the model was defined by the following dimensions: (1) "cognitive dimension," (2): "emotional dimension," (3): "social dimension." The results also revealed good indicators for estimating the scale's reliability using the following methods: Crenbach's alpha reliability coefficient (0.835), Omega reliability coefficient (0.859), and the split-half reliability coefficient (0.748). These are acceptable indicators of stability. The study recommended conducting further future studies to ensure the effectiveness of the scale with different professional groups in both the public and private sectors, in addition, the inclusion of demographic variables (such as awareness, educational level, and academic qualifications) should be taken into consideration, in order to establish norms (using large samples) for the new scale.

**Keywords:** self-efficacy, measurement of self-efficacy, administrative female employees, Saudi universities.

**1. المقدمة:**

تتحدد تفاعلات الفرد مع بيئته الاجتماعية والوظيفية بناءً على قدراته التي يمتلكها (Bandura, 1997)، ولذا فإن سلوك الفرد يعتمد على مدى ادراكه لمهاراته وكفاءته (الجبوري والطريحي، 2016)، فالكفاءة الذاتية لها دور هام في تمكّن العاملين من مواجهة المشكلات التي تواجههم في بيئتهم الوظيفية (الشوا، 2016)، فهي تؤثر على الأهداف التي يضعها الموظف، وعلى ما يبذله من جهد في المهمات التي يؤديها (Lunburge, 2011).

فالكفاءة الذاتية كما يعرفها باندورا هي: إيمان الفرد بقدراته على تنظيم مسارات العمل الرئيسية لإدارة المواقف المحتملة للنجاح في موقف معين، كما تؤثر معتقدات الفرد على الطريقة التي يفكر بها الأفراد، وكيف يتصرفون ويشعرون في المواقف المختلفة (Bandura, 1995). وما يميز إدراك الفرد لكفاءته الذاتية هو تقييمه لمدى قدرته على انجاز وظائفه، فالمتصفين بالكفاءة الذاتية يتميزون بأنهم أكثر رضاً بأعمالهم (Luthanz et al., 2006)، ويتجنبون الأنشطة التي يدركون أنها تفوق قدرتهم (Bandura, 1994)، لأن الكفاءة الذاتية تشير إلى ما يشعر به الفرد حيال قدرته على النجاح في المواقف المختلفة (Hajloo, 2014). لذلك تعد الكفاءة الذاتية إحدى القدرات التي يجب أن يمتاز بها من يعمل في الوظائف الإدارية التعليمية، والتي تتطلب إدارة الأفراد والبيئة والبرامج التعليمية المختلفة، وهذا يشير إلى احتياج الموظف إلى عدد كبير من المهارات المختلفة (Cobanoglu & Yurek, 2018)، حيث وجد ارتباط موجب بين الكفاءة الذاتية لموظفي الجامعات وجودة الخدمات المقدمة (Yusuf et al., 2022).

وحظيت الكفاءة الذاتية باهتمام واسع في عدة مجالات علمية لتطبيقاتها المختلفة، منها إدارة الأمراض المزمنة، علاج السمّة، علاج التوتر، إدراك الألم، الاستجابة لعدد من العلاجات المختلفة، والتحكم في ادمان الكحل أو الدخان بأنواعه وغيرها (Juárez & Contreras, 2008). كما تم دراستها على عدد كبير من فئات المجتمع كطلبة المدارس (Ryan & Dzewaltowski, 2002)، والمدرسين (Fabio & Palazzeschi, 2008)، والمرضى والممرضات (Lopes & Nihei, 2020)، كما تم دراستها على المدخنين أيضاً (Ettre et al., 2000).

وبما أن الكفاءة الذاتية هي إدراك الفرد لقدراته، فمن اللازم قياس الكفاءة الذاتية عن طريق صياغة عبارات تقيس ما يستطيع الفرد فعله وليس ما الذي سيقوم بفعله (Bandura, 2006)، ويعد مقياس الكفاءة الذاتية العامة لشوارترز من المقاييس الأكثر شهرة لقياس كفاءة الفرد الذاتية، ويتكون من (10) عبارات تقيس قدرة الفرد على ضبط وتحمل مصاعب الحياة، وقد تم تطبيقه على عينة المانية، وتمت ترجمته إلى 8 لغات أخرى (Schwarzer, 2012).

وبالتالي فإن أهمية بناء مقياس لمعرفة مستوى الكفاءة الذاتية للموظفين في الجامعات، يعتبر ذا أهمية كون الجامعات تُعد أحد الأركان التعليمية والتربوية المهمة.

**1.1. مشكلة البحث:**

الكفاءة الذاتية أحد المفاهيم التي ارتبطت بالعاملين في مجال العمل، كونها من المفاهيم المهمة، والتي تتميز بقوة تأثيرها على دافعية الفرد أثناء قيامه بالمهام حتى وإن كانت تتسم بطبيعتها بالصعوبة (Lunenburg, 2011)، فشعور الفرد بكفاءته الذاتية يساعده على التحكم بالظروف التي تحيط به، إضافة إلى أنها تعزز شعوره بالإنجاز (Bandura, 1994).

وبالتالي فإن قياس الكفاءة الذاتية لدى الموظفين، يعتبر ذو أهمية كبيرة نظراً لارتباطها باعتقادات الفرد عن قدراته وما يمتلكه من مهارات تساعده على تجاوز الصعوبات التي تواجهه في مكان العمل،

وما يترتب على شعوره بالإنجاز أو الإخفاق في مجاله المهني، كما ترتبط بمستوى الالتزام الوظيفي (Gracia, 2015). وقياس كفاءة الموظفين العاملين في الجامعات الذاتية تعد ذات أهمية، فعلى الرغم من توفر مقاييس لقياس الكفاءة الذاتية، إلا أنه لا يوجد مقياس يقيس البعد المعرفي والانفعالي والاجتماعي لعينة الموظفين، وتظهر أهمية الأبعاد، نظراً لاستناد مفهوم الكفاءة الذاتية على النظرية المعرفية الاجتماعية. وتلخصت مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

ماهي الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة الذاتية لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية؟

## 2.1. أسئلة البحث:

بناء على ما سبق، تتحدد مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

1. ما مؤشرات صدق مقياس الكفاءة الذاتية؟
2. ما قيم ثبات الكفاءة الذاتية لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية؟

## 3.1. أهداف البحث:

1. يهدف البحث إلى معرفة مؤشرات صدق مقياس الكفاءة الذاتية.
2. يهدف البحث إلى معرفة قيم ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الكفاءة الذاتية لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية من خلال عينة من الموظفين في الجامعات السعودية.

## 4.1. أهمية البحث:

### 1.4.1. الأهمية النظرية:

1. يعتبر المقياس على - حد علم الباحثة - هو أول مقياس يتم بناؤه لقياس الكفاءة الذاتية للموظفات الإداريات في الجامعات.
2. قد تساعد الدراسة المسؤولين في الجامعات، لاتخاذ التدابير والإجراءات المرتبطة برفع الكفاءة الذاتية لدى موظفات الجامعات السعودية، وإعادة النظر في كل ما من شأنه أن يساعد في رفع كفاءات الموظفين مهارياً ومعرفياً، وتطويرها.

### 2.4.1. الأهمية التطبيقية:

1. إمكانية تطبيق المقياس على الموظفين العاملين في الكادر الإداري في الجامعات.
2. يمكن أن تزود الدراسة المختصين ذوي العلاقة بإعداد وتطوير البرامج التي ترفع مستوى كفاءة الموظفين الذاتية.

## 5.1. حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: بناء مقياس للكفاءة الذاتية.
- الحدود البشرية: الموظفات الإداريات في الجامعات السعودية.
- الحدود المكانية: جامعة الملك سعود وجامعة الأميرة نوره.
- الحدود الزمانية: من أبريل 2022 إلى نهاية مايو 2023.

## 6.1. التعريفات الإجرائية:

**الكفاءة الذاتية Self-efficacy**، ويُقصد بها: اعتقادات الأفراد حول قدراتهم على إنتاج مستوى عالٍ من الأداء، للتأثير على أحداث الحياة التي تؤثر عليهم (Bandura, 1994).

وتعرّف الكفاءة الذاتية إجرائياً بأنها: مجموع الدرجات التي ستحصل عليها العينة على مقياس الكفاءة الذاتية.

## 2. الإطار النظري والدراسات السابقة:

ترتبط قدرة الفرد على العمل وإنجاز ما تتطلبه منه المنظمة التي يعمل بها بالكفاءة الذاتية، فشعور الفرد بكفاءته يجعله أكثر قدرة على ضبط الظروف المحيطة به، كما يتم تعزيز الإنجاز لديه (Bandura, 1994). ويرى (عسكر، 2003) أن الكفاءة الذاتية تعني: إدراك الفرد لقدراته ولمدى ما يمتلكه من المهارات التي تساعده على مواجهة الأحداث والتغلب على الصعوبات المختلفة في الحياة. "والكفاءة الذاتية هي: اعتقاد الفرد حول مستوى فاعلية إمكانياته أو قدراته الذاتية، وما تنطوي عليه من مقومات عقلية معرفية، وانفعالية حسية لمعالجة المواقف أو المشكلات أو الأهداف الأكاديمية، والتأثير في الأحداث لتحقيق إنجاز في ظل المحددات البيئية القائمة" (علوان، 2012، 227). وتعمل الكفاءة الذاتية على تنظيم الوظائف الإنسانية من خلال ارتباطها بالعمليات المعرفية والدافعية والانفعالية، إضافة إلى عمليات الاختيار (الجبري والطريحي، 2016)، وقد أشار باندورا أيضاً إلى أن الطريقة التي يفكر بها الفرد ومعتقداته إضافة إلى شعوره تجاه المواقف، هي تعتبر محددات للكيفية التي يسلك بها الفرد سلوكه، فهو يفسر خبرات الإنجاز بناء على ما يمتلكه من قدرات تدفعه لبذل جهده ورفع مستوى أداءه بما يمكنه من نجاحه (Bandura, 1997)، كما أنها تدفعه للتغلب على المشكلات الصعبة التي من الممكن أن يواجهها (Schwarzer, 1995). فالكفاءة الذاتية تؤثر على هد الفرد ومدى مثابرته عند محاولته لحل المشكلة، كما ترتبط بدافعيته وقدرته على إنجاز المهمة التي يؤديها (المغربيل، 2016).

### أبعاد الكفاءة الذاتية:

" للكفاءة الذاتية ثلاثة أبعاد يذكرها باندورا وهي:

1. الكفاءة الذاتية المعرفية: وتتعلق بإدراك الفرد لقدراته في التحكم بأفكاره العقلانية واللاعقلانية.
2. الكفاءة الذاتية الانفعالية: وهي إدراك الفرد لقدرته على التحكم بالانفعالات السارة وغير السارة.
3. الكفاءة الذاتية السلوكية: وتشير إلى قدرة الفرد على تحويل الكفاءة الذاتية المعرفية والانفعالية إلى كفاية ذاتية سلوكية سليمة" (الرياحنة وعربيات، 2022، 205).

أما أبو قوره والملاحة، وشاهين، فيجدون أبعاد الكفاءة الذاتية بالآتي

1. الكفاءة الذاتية الانفعالية: وهي أن يكون الفرد قادراً على ضبط أحاسيسه ومشاعره.
2. الكفاءة الذاتية الاجتماعية: وهي أن يكون الفرد قادراً على أن يطور وينمي علاقات اجتماعية ناجحة مع الآخرين.
3. الكفاءة الذاتية الأكاديمية: وهي أن يكون الفرد قادراً على أن يخطط لحياته المستقبلية. (أبو قوره والملاحة، وشاهين، 2022).

### نظريات ونماذج الكفاءة الذاتية:

#### نظرية الكفاءة الذاتية:

تستند نظرية الكفاءة الذاتية على نظرية التعلم الاجتماعي، والذي قام بعرضها العالم باندورا (1977)، ووفقاً لباندورا، فالكفاءة الذاتية تؤثر على استعداد الأفراد وإنجازاتهم الشخصية ودوافعهم، كما تؤثر على كيفية تفكيرهم (Abun & et al., 2021)، فالفرد يقيم قدراته وسلوكه بناءً على اعتقاداته عن قدرته بأداء مهمة معينة أو عدم قدرته على إنجازها، وذلك يعطينا تفسيراً للاختلاف بين الأفراد في تفضيلهم وقدرتهم على الأداء أو تجنبهم له (الجبري والطريحي، 2016)

**التوقع-القيمة:**

يعد نموذج (التوقع القيمة Expectancy- Value model) ليفكتور فروم أحد النماذج المهمة والتي تعطي تفسيراً للسلوك والتي تستند على الدافعية – الذهنية، وتقوم فكرة هذا النموذج على أن للسلوك نتيجة وهي ما يعتقد الفرد عن النتائج المحتملة للسلوك (التوقع) وتقييمه لنتيجة السلوك (القيمة)، ومن خلال ذلك يمكننا التنبؤ بالسلوك من خلال معرفة ما يعتقد الفرد عن النتائج المحتملة والمتوقعة (العنزي، 1437هـ).

كما تتناول هذه النظرية التوقع بأنه الاعتقاد بأن الجهد الذي يبذله الفرد، سيؤدي إلى تحقيق الأهداف المرجوة من الأداء، والذي يستند عادة إلى تجربة الفرد السابقة والثقة بالنفس، والصعوبة المتصورة لمعيار الأداء، ومن العوامل المرتبطة بتصور الفرد المتوقع في الفعالية الذاتية وهي اعتقاد الشخص في قدرته على أداء سلوك معين بنجاح (عبد، 2020).

**الدراسات السابقة:**

ركز الباحثون على دراسة الكفاءة الذاتية كمتغير مؤثر، كما قام البعض ببناء مقاييس للكفاءة الذاتية تقيس الكفاءة الذاتية العامة، والكفاءة الذاتية للعمل، كما تم بناء مقياس للكفاءة الذاتية الأكاديمية، وفيما يلي بعض الدراسات التي استهدفت بناء مقياس للكفاءة الذاتية والتعرف على الخصائص السيكومترية للمقياس:

قام شوارترز وجيروزاليم (Schwarzer & Jerusalem, 1995) ببناء مقياس الكفاءة الذاتية العامة، لقياس الشعور العام للكفاءة الذاتية المدركة، وأيضاً مدى تنبؤ الفرد للصعوبات اليومية، والقدرة على التكيف مع المواقف الصعبة، وبلغت عينة التطبيق 1660 من الألمان، وتم بناء 20 عبارة للمقياس، وتم تخفيض عدد عبارات المقياس لتصبح 10 عبارات، وتمت ترجمته من اللغة الألمانية إلى 9 لغات، ويتمتع المقياس باتساق داخلي مرتفع.

وهدفت دراسة بيب وآخرون (Pepe & et al., 2010) إلى الكشف عن الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة الذاتية للعمل (WSES)، ومقياس البحث للكفاءة الذاتية للعمل (SWSES). تم إجراء الدراسة عبر الثقافية لقياس الثبات للمقياسين على (658) من البالغين من إيطاليا وإسبانيا، من عمر (20-26) سنة. وقد تم قياس الكفاءة الذاتية للعمل بـ (10) عبارات تقيس القدرة المدركة للعمل، بينما هناك (12) عبارة لقياس القدرة المدركة المرتبطة بالتعامل مع مختلف المواقف المتعلقة بالبحث عن العمل. وأظهرت الدراسة أن المقياسين تمتعا بالصدق والثبات.

وقام تينق وآخرون (Ting et al., 2019) بدراسة هدفت إلى معرفة الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة الذاتية (صدق وثبات) المقياس، ويتكون المقياس من 12 عبارة مقسمة على ثلاثة عوامل وهي: (الشعور الداخلي، مقدار التنافس، الظروف)، وتم تطبيق المقياس على (562) من الطلاب الجامعيين. وقياس الثبات للثلاثة العوامل، واستخدام التحليل التوكيدي، وأظهرت النتائج أن درجة الثبات للعوامل الثلاثة مقبولة.

قام باسيلي وآخرون (Basili & et al., 2020) بدراسة لقياس الثبات المتعلق بمقياس MSPSE الكفاءة الذاتية المدركة متعددة الأبعاد. وتم تطبيق المقياس على عينتين من البالغين، وقد بلغت العينة الإيطالية (564) مشاركاً، بينما بلغت العينة الكولومبية (645)، وتراوحت أعمارهم بين (12-13) عاماً، وتضمنت أبعاد المقياس: البعد الأكاديمي والاجتماعي وبعد التنظيم الانفعالي. وتم استخدام التحليل التوكيدي في هذه الدراسة، وأظهرت النتائج أن المقياس يتصف بالثبات الجزئي، فالطلاب الإيطاليون اتصفوا بأنهم أكثر كفاءة أكاديمياً واجتماعياً، كما تمتعوا بالتنظيم الذاتي.



في حين قام زيل وآخرون (Zyel et al., 2022) بدراسة الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة الذاتية الأكاديمية العامة (GASE). وهو مقياس قصير يتكون من 5 عبارات يختصر من خلاله مقياس الكفاءة الأكاديمية (ASE)، حيث تم إجراء الدراسة في وقتين مختلفين، وبلغت العينة الأولى (1056)، والعينة الثانية (592). وأظهرت الدراسة أن المقياس يتمتع بالصدق والثبات، وأن هناك علاقة إيجابية بين أداء المهمة خلال الأوقات المختلفة، وبالتالي ويمكن استخدامه لمقياس الكفاءة الذاتية الأكاديمية العامة.

وأجرى زنگ وآخرون (Zeng et al., 2022) دراسة مستعرضة لتقييم الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة الذاتية العامة والبناء العملي. وبلغت عينة الدراسة (9578)، وتم استخدام التحليل العملي التوكيدي والاستكشافي في هذه الدراسة؛ للتأكد من العوامل التي تناولتها الدراسة، وتكون المقياس من (10) عبارات، مقسمة على عاملين، وهما: الكفاءة الذاتية للفعل، والكفاءة الذاتية للتعامل، ويتم قياس كل عامل ب 5 عبارات، وأشارت النتائج إلى أن للمقياس اتساقاً داخلياً مرتفعاً، ويتمتع بخصائص سيكومترية جيدة، وبتساق داخلي جيد.

#### التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث، وجدت الباحثة (6) دراسات مرتبطة بموضوع هذا البحث، واستناداً لما تم عرضه من الدراسات السابقة التي أمكن الوصول إليها يتضح:

- اتفاق جميع الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في الحديث حول مقياس الكفاءة الذاتية، وإن اختلفت أهداف الدراسات وتناولها للموضوع.

- اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة (Zeng et al., 2022) في منهجية التحليل العملي لكن هناك اختلافاً في نوع التحليل؛ حيث اعتمدت الدراسة الحالية التحليل العملي الاستكشافي، في حين اعتمدت دراسة زنگ وآخرون التحليل العملي التوكيدي الاستكشافي.

كما اختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات في عينة الدراسة، حيث تم إجراء دراسة باسيلي وآخرون على عدد من البالغين الإيطاليين والكولومبيين، ودراسة بيب وآخرون على عدد من البالغين الإيطاليين والإسبانيين، ودراسة شوارترز وجيروزاليم على مجموعات مختلفة من الألمان، ودراسة تينق وآخرون على عدد من الطلاب الجامعيين، في حين كانت عينة الدراسة الحالية من الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود. إضافة إلى ذلك اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في عدد عبارات المقياس؛ حيث بلغت 28 عبارة، في حين كانت عدد عبارات الدراسات السابقة أقل من ذلك؛ إذ لم تصل أي دراسة منها إلى 28 عبارة.

#### وتستفيد الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

- صياغة أهداف الدراسة وأسئلتها.
- اختيار المنهجية الملائمة لأهداف الدراسة، حيث تم تحديد منهجية الدراسة، والتي تتمثل في استخدام المنهج الوصفي لمناسبتها لأهداف ومتغيرات الدراسة.
- اختيار التحليل المناسب للدراسة.
- اختيار العينة. - تحديد إجراءات وخطوات الدراسة.

**3. منهجية البحث:****1.3. منهج البحث:** تم استخدام المنهج الوصفي، نظراً لملائمته لطبيعة الدراسة.**2.2. مجتمع البحث:** تكون مجتمع البحث من موظفات الكادر الإداري في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض وعددهن (10945) موظفة، ويبلغ عدد الموظفات في جامعة الملك سعود (5998) موظفة (جامعة الملك سعود، 1444)، ويبلغ عدد الموظفات الإداريات في جامعة الأميرة نوره (3016) (جامعة الأميرة نورة، 1444). ويبلغ عدد الموظفات في جامعة الإمام (1927) موظفة (منصة البيانات المفتوحة، 2022).**3.3. المشاركات:** (227 موظفة) من الكادر الإداري في الجامعات السعودية بمدينة الرياض.

الجامعة	جهة التطبيق
جامعة الملك سعود	السنة الأولى المشتركة، وكلية الدراسات التطبيقية، وخدمة المجتمع
جامعة الأميرة نورة	كلية التربية، إدارة الأعمال، الخدمة الاجتماعية
جامعة الإمام	موظفات العمادات الإدارية

**4.3. أداة البحث:**

بعد البحث والاطلاع على عدد كبير من الدراسات العربية والأجنبية المرتبطة بالمتغيرات التي تم تناولها في الدراسة مثل مقياس شوارترز وجيروزاليم (Schwarzer & Jerusalem, 1995)، ومقاييس متعددة للكفاءة الذاتية لباندورا ركزت على دور الكفاءة في تنظيم القيادة والعادات الغذائية وحل المشكلات وإدارة الألم، ومقياس الكفاءة الذاتية للمعلمين ولأطفال (Bandura, 2006)، ونظراً لاختلاف الثقافة ولعدم وجود مقياس يتناول الأبعاد التالية وهي البعد المعرفي والانفعالي والاجتماعي، تم اتخاذ القرار ببناء مقياس يقيس الأبعاد المستهدفة بما يتناسب مع عينة وأهداف الدراسة الحالية، وتمت صياغة (29) فقرة، بناء على الأبعاد التي تم تحديدها وهي البعد المعرفي، والبعد الانفعالي، والبعد الاجتماعي لمقياس الكفاءة الذاتية. وتم عرض الصورة الأولية للمقياس على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود وجامعة الإمام محمد بن سعود، لاستطلاع آراءهم حول بنود المقياس ومدى ملاءمتها للأبعاد، ووضوح الفقرات، وكانت نسبة الاتفاق بين المحكمين على بنود المقياس تتراوح بين (60% إلى 100%)، وبعد التحكيم تم استبعاد العبارة رقم (2) بناءً على نسبة اتفاق المحكمين والتي بلغت (60%)، كما تم تعديل الصياغة للعبارة رقم (1 - 4 - 10 - 13 - 26)، وبعد ذلك تم اعتماد عدد العبارات للمقياس النهائي وهي 28 عبارة مقسمة على ثلاثة أبعاد هي:

البعد	العبارات
البعد المعرفي	العبارات: (1-2-3-4-5-6-7-8)
البعد الانفعالي	العبارات: (9-10-11-21-22-23) العبارات السلبية: (15-16-17-18-19)
البعد الاجتماعي	العبارات: (13-14-24-25-26) العبارات السلبية: (12-20-27)



## مقياس الكفاءة الذاتية

أولاً: الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة الذاتية:

## 1. صدق مقياس الكفاءة الذاتية:

## أ. الاتساق الداخلي:

لحساب الاتساق الداخلي لمقياس الكفاءة الذاتية تم حساب علاقة الارتباط بطريقة بيرسون بين درجات أفراد العينة

على كل فقرة مع الدرجة الكلية للأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (1): معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية

للأبعاد ولمقياس الكفاءة الذاتية للعينة الاستطلاعية

البعد الثالث: الاجتماعي			البعد الثاني: الانفعالي			البعد الأول: المعرفي		
مع البعد	مع المقياس	الفقرة	مع البعد	مع المقياس	الفقرة	مع البعد	مع المقياس	الفقرة
.438**	.400**	12	.258**	0.097	9	.698**	.534**	1
.152*	0.027	13	.522**	.492**	10	.777**	.659**	2
.577**	.578**	14	.485**	.480**	11	.757**	.648**	3
.389**	.377**	20	.260**	.309**	15	.679**	.612**	4
.620**	.590**	24	.492**	.414**	16	.753**	.654**	5
.615**	.526**	25	.396**	.246**	17	.605**	.765**	6
.681**	.581**	26	.434**	.416**	18	.686**	.605**	7
.381**	.273**	27	.360**	.223**	19	.682**	.616**	8
.627**	.461**	28	.200**	0.067	21	-	-	-
-	-	-	.607**	.522**	22	-	-	-
-	-	-	.559**	.573**	23	-	-	-

\*\* دالة عند مستوى (0.01) - \* دالة عند مستوى (0.05)

يتضح من الجدول (1) أن جميع قيم معاملات ارتباط فقرات البعد الأول "المعرفي" بالدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.534 إلى 0.765)، وارتباطاتها بالدرجة الكلية للبعد تراوحت بين (0.605 إلى 0.777)، وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، وفيما يتعلق بالبعد الثاني "الانفعالي" يتضح أن جميع قيم معاملات ارتباط فقراته بالدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.573 إلى 0.067)، وارتباطاتها بالدرجة الكلية للبعد تراوحت بين (0.200 إلى 0.607)، وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، عدا الفقرتين رقم (9، 21)، كانتا غير داليتين عند ارتباطهما بالدرجة الكلية للمقياس،

وفيما يتعلق بالبعد الثالث "الاجتماعي" يتضح أن جميع قيم معاملات ارتباط فقراته بالدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.590 إلى 0.027)، وارتباطاتها بالدرجة الكلية للبعد تراوحت بين (0.152 إلى 0.681)، وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، عدا الفقرة رقم (13)، كانت دالة عند مستوى (0.05) عند ارتباطها بالدرجة الكلية للبعد، وغير دالة عند ارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس، وهذا يدل على أن مقياس الكفاءة الذاتية يتمتع بدرجة مناسبة من الاتساق الداخلي. كذلك تم حساب قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد مع بعضها البعض وبالدرجة الكلية للمقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون وجاءت النتائج كما في الجدول (2):

جدول (2): معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية مع بعضها البعض ومع الدرجة الكلية للمقياس للعينة الاستطلاعية

الأبعاد	الدرجة الكلية	البعد المعرفي	البعد الانفعالي	البعد الاجتماعي
الدرجة الكلية	-			
البعد المعرفي	.885**	-		
البعد الانفعالي	.837**	.598**	-	
البعد الاجتماعي	.852**	.629**	.592**	-

\*\* دال عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول (2) أن قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد مع بعضها ومع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.592 & 0.885) وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وهذا يؤكد على صلاحية استخدام المقياس في هذه الدراسة.

#### ب. صدق البناء:

لاستخراج صدق البناء لمقياس الكفاءة الذاتية تم استخدام طريقة التحليل العاملي الاستكشافي، وللتعرف على البنية العاملية للصورة الحالية للمقياس تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي Factor Analyses، المعتمد على المكونات الأساسية (Principal Component Analysis)، لاستجابات أفراد العينة على مقياس الكفاءة الذاتية، حيث تم اختبار مدى ملائمة البيانات للتحليل العاملي عن طريق اختبار كايزر- ماير- أولكن (KMO)، وقد بلغت قيمته (KMO=0.837)، للتأكد من ملائمة البيانات للتحليل العاملي. حيث أنه كلما كانت قيم (KMO) أكبر من (0.60) كلما كان ذلك أفضل (دودين، 2010)، وهي أعلى من الحد الأدنى المطلوب، ويدعم ذلك دلالة قيمة مربع كاي كا<sup>2</sup>، لاختبار بارتليت سفارستي (Sphericity - Bartlett's) والتي بلغت ( $\chi^2 = 2441.342, p = 0.000$ )، وهي دالة إحصائياً، وقد تم تحليل المصفوفة الارتباطية لفقرات المقياس، وذلك باستخدام محك كايزر (Kaiser) في اختيار عدد العوامل، بحيث يعد العامل جوهرياً إذا كانت قيمة جذره الكامن ( $1.0 \geq$ ) صحيح، وقد استخدمت القيمة (0.30) كحد أدنى لقبول تشعبات الفقرات بالعوامل (دودين، 2010).

وقد فسرت نسبته (58.336%) من التباين الكلي للمقياس، وتراوحت الجذور الكامنة للعوامل بين (7.071 إلى 2.817)، وقد تبين أن الفقرات التي تشبعت تشبعا دالاً على العامل الأول بلغت (7) فقرات، كما تشبعت (7) فقرات على العامل الثاني، و(6) فقرات على العامل الثالث، و(4) على العامل الرابع، و(3) فقرات على العامل الخامس، وفقرة واحدة على العامل السادس، ويمثل الجدول رقم (3)، مصفوفة التشبع للفقرات على العوامل كالتالي:

جدول رقم (3): مصفوفة التشبع للفقرات على الأبعاد لمقياس الكفاءة الذاتية للعينة الاستطلاعية

العوامل						الفقرات	م
6	5	4	3	2	1		
					0.845	A1	1
					0.744	A2	2
					0.685	A7	3
					0.662	A5	4
					0.647	A3	5
					0.513	A8	6
	0.332				0.486	A4	7
				0.832		A25	8
				0.786		A26	9
	-0.303			0.698	0.316	A23	10
0.305				0.695		A6	11
-0.381				0.613		A22	12
0.426				0.442		A28	13
			0.306	0.378		A24	14
			-0.775			A13	15
			-0.734			A9	16
			0.713			A15	17
	0.365		-0.646			A21	18
			0.639			A18	19
			0.574			A12	20
		0.832				A17	21
		0.706				A19	22
		0.683				A16	23

		0.617			A20	24
	0.802				A10	25
	0.586	0.370			A14	26
	0.541		0.317		A11	27
0.765					A27	28

## 2. ثبات مقياس الكفاءة الذاتية:

للتحقق من الثبات تم استخدام معامل ألفا-كرونباخ (Cronbach's Alpha)، وثبات أوميغا، وثبات التجزئة النصفية، والجدول (4)، يوضح نتائج معاملات الثبات لكل بعد على حدة:

### جدول (4): معامل الثبات لمقياس الكفاءة الذاتية للعينة الاستطلاعية

الأبعاد	عدد الفقرات	ثبات ألفا	ثبات أوميغا	ثبات التجزئة
البعد المعرفي	8	0.853	0.858	0.798
البعد الانفعالي	11	0.488	0.226	0.583
البعد الاجتماعي	9	0.617	0.639	0.688
الدرجة الكلية للمقياس	28	0.850	0.859	0.802

يتضح من الجدول (4) أن معامل ثبات ألفا للبعد الأول "المعرفي" بلغ (0.853)، فيما بلغ معامل ثبات أوميغا (0.858)، وبلغ معامل ثبات التجزئة النصفية (0.798)، وهي معاملات ثبات مرتفعة، وفيما يتعلق بالبعد الثاني "الانفعالي" يتضح أن معامل ثبات ألفا بلغ (0.488)، فيما بلغ معامل ثبات أوميغا (0.226). وهي معاملات ثبات ضعيفة، وبلغ معامل ثبات التجزئة النصفية (0.583)، وهو معامل ثبات مقبول، وفيما يتعلق بالبعد الثالث "الاجتماعي" يتضح أن معامل ثبات ألفا بلغ (0.617)، فيما بلغ معامل ثبات أوميغا (0.639)، وبلغ معامل ثبات التجزئة النصفية (0.688)، وهي معاملات ثبات مقبولة، أما فيما يتعلق بالدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الذاتية يتضح أن معامل ثبات ألفا بلغ (0.850)، فيما بلغ معامل ثبات أوميغا (0.859)، وبلغ معامل ثبات التجزئة النصفية (0.802)، وهي معاملات ثبات مرتفعة، وهذا مؤشر على صلاحية استخدام المقياس في هذه الدراسة.

## ثانياً: الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة الذاتية للعينة النهائية:

### 1. صدق مقياس الكفاءة الذاتية:

#### أ. الاتساق الداخلي:

لحساب الاتساق الداخلي لمقياس الكفاءة الذاتية تم حساب علاقة الارتباط بطريقة بيرسون بين درجات أفراد العينة على كل فقرة مع الدرجة الكلية للأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (5): معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للأبعاد ولمقياس الكفاءة الذاتية

البعد الأول: المعرفي			البعد الثاني: الانفعالي			البعد الثالث: الاجتماعي		
الفقرة	مع المقياس	مع البعد	الفقرة	مع المقياس	مع البعد	الفقرة	مع المقياس	مع البعد
1	.366**	.613**	9	.477**	.616**	12	.355**	.422**
2	.507**	.770**	10	.475**	.394**	13	.434**	.434**
3	.523**	.753**	11	.413**	.268**	14	.564**	.557**
4	.481**	.688**	15	.449**	.683**	20	.438**	.385**
5	.553**	.752**	16	.420**	.505**	24	.256**	.428**
6	.590**	.764**	17	.508**	.642**	25	.416**	.544**
7	.512**	.691**	18	.450**	.651**	26	.420**	.641**
8	.523**	.692**	19	.449**	.531**	27	.334**	.539**
-	-	-	21	.382**	.515**	28	.239**	.533**
-	-	-	22	.443**	.407**	-	-	-
-	-	-	23	.456**	.403**	-	-	-

\*\* دالة عند مستوى (0.01) - \* دالة عند مستوى (0.05)

يتضح من الجدول (5) أن جميع قيم معاملات ارتباط فقرات البعد الأول "المعرفي" بالدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (366. إلى 590.)، وارتباطاتها بالدرجة الكلية للبعد تراوحت بين (613. إلى 770.)، وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، وفيما يتعلق بالبعد الثاني "الانفعالي" يتضح أن جميع قيم معاملات ارتباط فقراته بالدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (508. إلى 382.)، وارتباطاتها بالدرجة الكلية للبعد تراوحت بين (268. إلى 683.)، وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، وفيما يتعلق بالبعد الثالث "الاجتماعي" يتضح أن جميع قيم معاملات ارتباط فقراته بالدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (564. إلى 239.)، وارتباطاتها بالدرجة الكلية للبعد تراوحت بين (385. إلى 641.)، وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، وهذا يدل على أن مقياس الكفاءة الذاتية يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي. كذلك تم حساب قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد مع بعضها البعض وبالدرجة الكلية للمقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون وجاءت النتائج كما في الجدول (6):

جدول (6): معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية مع بعضها البعض ومع الدرجة الكلية للمقياس

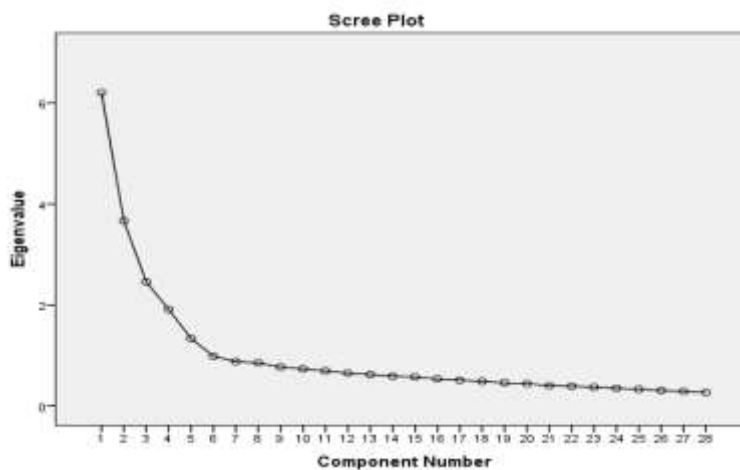
الأبعاد	الدرجة الكلية	البعد المعرفي	البعد الانفعالي	البعد الاجتماعي
الدرجة الكلية	-			
البعد المعرفي	.712**	-		
البعد الانفعالي	.846**	.388**	-	
البعد الاجتماعي	.775**	.381**	.475**	-

\*\* دال عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول (6) أن قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد مع بعضها ومع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.381 إلى 0.846) وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وهذا يؤكد على صلاحية استخدام المقياس في هذه الدراسة.

#### ب. صدق البناء:

لاستخراج صدق البناء لمقياس الكفاءة الذاتية تم استخدام طريقة التحليل العاملي الاستكشافي، وللتعرف على البنية العاملية للصورة الحالية للمقياس تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي *exploratory factor analysis*، المعتمد على المكونات الأساسية *principal component analysis*، لاستجابات أفراد العينة على مقياس الكفاءة الذاتية، حيث تم اختبار مدى ملائمة البيانات للتحليل العاملي عن طريق اختبار كايزر- ماير- أولكن (KMO)، وقد بلغت قيمته (KMO=0.868)، للتأكد من ملائمة البيانات للتحليل العاملي. حيث أنه كلما كانت قيم (KMO) أكبر من (0.60) كلما كان ذلك أفضل (دودين، 2010)، وهي أعلى من الحد الأدنى المطلوب، ويدعم ذلك دلالة قيمة مربع كاي ك<sup>2</sup>، لاختبار بارتليت سفارستي (Sphericity - Bartlett's) والتي بلغت ( $\chi^2 = 5856.670, p = 0.000$ )، وهي قيمة دالة إحصائياً، وقد تم تحليل المصفوفة الارتباطية لفقرات المقياس، وذلك باستخدام محك كايزر (Kaiser) في اختيار عدد العوامل، بحيث يعد العامل جوهرياً إذا كانت قيمة جذره الكامن ( $1.0 \geq$ ) صحيح، وقد استخدمت القيمة (0.30) كحد أدنى لقبول تشعبات الفقرات بالعوامل (دودين، 2010)، ووفقاً لهذا الإجراء فقد تمايزت خمسة عوامل كما هو مبين بالشكل البياني التالي:



الشكل البياني أعلاه: the Scree Plot يبين الجذور الكامنة الناتجة عن تحليل فقرات مقياس الكفاءة الذاتية.



وقد فسرت نسبته (55.61%) من التباين الكلي للمقياس، وتراوحت الجذور الكامنة للعوامل بين (6.20 إلى 3.66)، وقد اتفق الباحثون في هذه الدراسة على ابقاء العوامل 1، 2، 3 لأهميتها التفسيرية، مع استقصاء بقية العوامل الصغيرة نظراً لضعف اسهامها في التباين المفسر.

وقد تبين أن الفقرات التي تشبعت تشبعاً دالاً على العامل الأول بلغت (10) فقرات، كما تشبعت (6) فقرات على العامل الثاني، و(4) فقرات على العامل الثالث، و(5) على العامل الرابع، و(3) فقرات على العامل الخامس، ويمثل الجدول رقم (8)، مصفوفة التشبع للفقرات على الأبعاد كالتالي:

جدول رقم (8): مصفوفة التشبع للفقرات على الأبعاد لمقياس الكفاءة الذاتية

العوامل					الفقرات	م
5	4	3	2	1		
				0.839	A3	1
				0.832	A2	2
				0.765	A4	3
				0.759	A1	4
				0.636	A5	5
				0.615	A6	6
				0.602	A10	7
				0.596	A8	8
0.372				0.442	A7	9
	0.349			0.395	A14	10
			0.826		A21	11
			0.810		A9	12
			0.810		A13	13
		0.427	0.612		A15	14
			0.606		A12	15
		0.416	0.529		A18	16
		0.794			A16	17
		0.793			A17	18
		0.689			A20	19
		0.679			A19	20
	0.795				A28	21

	0.748				A26	22
-0.309	0.610	0.449			A27	23
0.305	0.448				A24	24
0.322	0.442				A25	25
0.851					A22	26
0.806					A23	27
0.454					A11	28

## 2. ثبات مقياس الكفاءة الذاتية:

للتحقق من الثبات تم استخدام معامل ألفا-كرونباخ (Cronbach's Alpha)، وثبات أوميجا، وثبات التجزئة النصفية، والجدول (9)، يوضح نتائج معاملات الثبات لكل بعد على حدة:

### جدول (9): معامل الثبات لمقياس الكفاءة الذاتية

الأبعاد	عدد الفقرات	ثبات ألفا	ثبات أوميجا	ثبات التجزئة
البعد المعرفي	8	0.860	0.861	0.787
البعد الانفعالي	11	0.731	0.733	0.785
البعد الاجتماعي	9	0.597	0.580	0.518
الدرجة الكلية للمقياس	28	0.835	0.859	0.748

يتضح من الجدول (9) أن معامل ثبات ألفا للبعد الأول "المعرفي" بلغ (0.860)، فيما بلغ معامل ثبات أوميجا (0.861)، وبلغ معامل ثبات التجزئة النصفية (0.787)، وهي معاملات ثبات مرتفعة، وفيما يتعلق بالبعد الثاني "الانفعالي" يتضح أن معامل ثبات ألفا بلغ (0.731)، فيما بلغ معامل ثبات أوميجا (0.733)، وبلغ معامل ثبات التجزئة النصفية (0.785)، وهي معاملات ثبات جيدة، وفيما يتعلق بالبعد الثالث "الاجتماعي" يتضح أن معامل ثبات ألفا بلغ (0.597)، فيما بلغ معامل ثبات أوميجا (0.580)، وبلغ معامل ثبات التجزئة النصفية (0.518)، وهي معاملات ثبات مقبولة، أما فيما يتعلق بالدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الذاتية يتضح أن معامل ثبات ألفا بلغ (0.835)، فيما بلغ معامل ثبات أوميجا (0.859)، وبلغ معامل ثبات التجزئة النصفية (0.748)، وهي معاملات ثبات مرتفعة، وهذا مؤشر على صلاحية استخدام المقياس في هذه الدراسة.

## 4. مناقشة نتائج الدراسة

اختصت الدراسة الحالية ببناء مقياس للكفاءة الذاتية في بيئة العمل الإداري لدى الموظفين في الجامعات السعودية، وقد أشارت نتائج الدراسة الحالية إلى التالي:

أولاً، للإجابة على التساؤل البحثي الأول الذي ينص على " ما مؤشرات صدق مقياس الكفاءة الذاتية؟"، أشارت النتائج الخاصة بالتحقق من صدق المقياس بطريقة صدق الاتساق الداخلي إلى وجود معاملات ارتباط فقرات المقياس ودرجته الكلية تراوحت بين (0.239 – 0.590) وبدلالة إحصائية تراوحت بين (0.01 و 0.05). مما يدعم انتماء الفقرات للمقياس ككل،

بالإضافة إلى وجود معاملات ارتباط دالة احصائياً بين الفقرات والدرجة الكلية للمكون الفرعي الذي تنتمي إليه. وفي هذا الصدد، يشير أبو هاشم (1440هـ) إلى أن معامل الاتساق الداخلي (أو معامل التجانس) يقدم دليلاً على صدق التكوين الفرضي للأداة. وبالتالي يمكن القول بأن النتيجة الحالية تظهر قدرة الأداة على قياس المجال السلوكي الذي صممت من أجل قياسه. ومن ناحية أخرى فقد تم التحقق من الصدق العملي للأداة من خلال تحليل النسق العملي للمقياس، بطريقة المكونات الرئيسية *principal component*. حيث أظهر التحليل العملي الاستكشافي ثلاثة عوامل يزيد جذرها الكامن عن  $(\geq 1.0)$ ، وبعد مراجعة محتوى الفقرات التي تشبعت على كل عامل من العوامل الثلاثة، تمت تسمية هذه العوامل على النحو التالي: العامل الأول "البعد المعرفي"، العامل الثاني، "البعد الانفعالي"، أما العامل الثالث فتمت تسميته "البعد الاجتماعي". وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع دراسة باسيلي وآخرون (Basili & et al., 2020) التي أجرت دراسة لقياس الكفاءة الذاتية، إذ أظهرت ثلاثة أبعاد للكفاءة الذاتية: البعد الاجتماعي، وبعد التنظيم الاجتماعي، وبعد آخر هو البعد الأكاديمي. كما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسات أخرى اهتمت ببناء مقاييس للكفاءة الذاتية في بيئات مغايرة عن بيئة الدراسة الحالية، مثل دراسة زنق وآخرون (Zeng et al., 2022)، ودراسة بيب وآخرون (pepe & et al., 2010)، ودراسة شوارترز وجيروزاليم (Schwarzer & Jerusalem, 1995) التي حددت بعداً أحادياً عاماً لقياس الكفاءة الذاتية.

ثانياً: للإجابة عن السؤال البحثي الثاني الذي ينص على التالي: "ما قيم ثبات مقياس الكفاءة الذاتية لدى الموظفين الإداريات في جامعة الملك سعود وجامعة الأميرة نورة؟"، فقد تم استخدام ثلاثة أساليب لتقدير ثبات الأداة، وقد كشفت نتائج الدراسة عن وجود معاملات ثبات داعمة لخاصية ثبات الأداة، وكانت على النحو التالي: معامل ثبات ألفا كرونباخ (0.835)، ومعامل ثبات أومجا (0.859)، ومعامل ثبات التجزئة النصفية (0.748). ويوصي الفريق البحثي لهذه الدراسة إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية وذلك للتأكد من فعالية الأداة في قياس الكفاءة الذاتية مع مجموعات مهنية أخرى، بالإضافة إلى توظيف الأداة في ميادين تطبيقية متنوعة.

## 5. المراجع

### 1.5 المراجع العربية:

أبو قوره، كوثر قطب محمد، الملاحة، حنان عبد الفتاح، وشاهين، محمد عباس محمد يوسف. (2022). مهارات التفكير الإيجابي وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية من ذوي صعوبات التعلم. مجلة كلية التربية، 107، 391 - 415.

أبو هاشم، السيد محمد (1440). الاتساق الداخلي. جدل مستمر بين الصدق والثبات. حلقة نقاش رقم (167)، 1440/2/15 هـ. قسم علم النفس، جامعة الملك سعود.

[https://ecsme.ksu.edu.sa/sites/ecsme.ksu.edu.sa/files/attach/Itsq\\_ldkhl.pdf](https://ecsme.ksu.edu.sa/sites/ecsme.ksu.edu.sa/files/attach/Itsq_ldkhl.pdf)

الجبوري، حسين موسى، والطريحي، فاهم حسين (2015). سيكولوجية الكفاءة وتطويرها. دار الأيام للنشر والتوزيع.

<https://dfpa.ksu.edu.sa/ar> جامعة الملك سعود، (1444). الموقع الرسمي للجامعة. عمادة الموارد البشرية:

جامعة الأميرة نورة. (2023)،

<https://www.pnu.edu.sa/ar/PNU-observatory/Pages/employee-dashboard.aspx>

- الرياحنة، غاندي محمود محمد، وعربيات، أحمد عبد الحليم عبد المهدي (2022). فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي جمعي لتنمية الكفاءة الذاتية المدركة لدى الطلبة المصابين بالأمراض المزمنة. مؤتمراً للبحوث والدراسات - سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 37 (2)، 201 - 242.
- العززي، فلاح محروت. (1437). علم النفس الاجتماعي. مكتبة الملك فهد الوطنية.
- عبد، عبد الهادي السيد. (2020). الكفاءة الشخصية (الانفعالية - الاجتماعية - الأخلاقية). الانجلو المصرية.
- عسكر، علي. (2003). ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها (ط3). دار الكتاب الحديث.
- العسكري، كفاح يحيى. (2008). أثر برنامج تدريبي لتنمية مهارات التفكير المعرفية لمنخفضي ومرتفعي الفاعلية الذاتية لطلبة الجامعة (أطروحة دكتوراه غير منشورة). كلية التربية، الجامعة المستنصرية.
- علوان، سالي طالب. (2012). الكفاءة الذاتية المدركة عند طلبة جامعة بغداد. مجلة البحوث التربوية والنفسية، 33، 224 - 248.
- المغربيل، بشرى محمد. (2016). فاعلية برنامج إرشادي جمعي لتحسين الكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من طلاب الصف الأول الثانوي العام في بعض مدارس مدينة حماه (أطروحة دكتوراه منشورة). كلية التربية، جامعة دمشق.
- منصة البيانات المفتوحة (2022). <https://od.data.gov.sa/Data/dataset/employee-data>
- يوسف، ولاء سهيل. (2016). فاعلية الذات وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية (رسالة ماجستير منشورة). جامعة دمشق، سوريا. <http://mohe.gov.sy/master/Message/Mc/walaa%20yousef.pdf>

## 2.5. المراجع الانجليزية:

- Abun, D., Nicolas, M. T., Apollo, E., Magallanes, T., & Encarnacion, M. J. (2021). Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 10(7), 01–15. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i7.1470>.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior*, 4, 71-81. Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998).
- Basili, E., Gomez Plata, M., Paba Barbosa, C., Gerbino, M., Thartori, E., Lunetti, C., Uribe Tirado, L. M., Ruiz García, M., Luengo Kanacri, B. P., Tamayo Giraldo, G., Narvaez Marin, M., Laghi, F., & Pastorelli, C. (2020). Multidimensional Scales of perceived self-efficacy (MSPSE): Measurement invariance across Italian and Colombian adolescents. *PLOS ONE*, 15(1). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.022775>.
- Bandura A. (1995). *Self-Efficacy in Changing Societies*. Cambridge University Press.

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman Holt & Co.
- Cobanoglu, F., & Yurek, U. (2018). School administrators' self-efficacy beliefs and leadership styles. *European Journal of Educational Research*, 7(3), 555-565.  
<https://doi.org/10.12973/eu-jer.7.3.555>.
- Etter, J.-F., Bergman, Manfred., Humair, Jean-Paul., & Perneger, V. Thomas. (2000) 'Development and validation of a scale measuring self-efficacy of current and former smokers', *Addiction*, 95(6), pp. 901–913. doi:10.1046/j.1360-0443.2000.9569017.x.
- Fabio, A.D. and Palazzeschi, L. (2008) 'Emotional intelligence and self-efficacy in a sample of Italian High School Teachers', *Social Behavior and Personality: an international journal*, 36(3), pp. 315–326. doi:10.2224/sbp.2008.36.3.315.
- Garcia, G. (2015, October). *The relationship between self-efficacy and employee commitment among perfusionists*. Walden University Scholar works.  
<https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/1309>.
- Hajloo, N. (2014). Relationships between self-efficacy, self-esteem and procrastination in undergraduate psychology students. *Iranian journal of psychiatry and behavioral sciences*, 8(3), 42-49.
- Juárez, F., & Contreras, F. (2008). Psychometric properties of the general self-efficacy scale in a Colombian sample. *International Journal of Psychological Research*, 1(2), 6-12.
- Lopes, A. R., & Nihei, O. K. (2020). Burnout among nursing students: predictors and association with empathy and self-efficacy. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73.1-8.  
<http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0280>.
- Lunenberg, C. F. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications of motivation and performance. *International Journal of Management, Business and Administration*, 14(1), 1-6.
- Luthans, F., Zhu, W., & Avolio, B. (2006). The impact of efficacy on work attitudes across cultures. *Journal of World Business*, 41(2), 121-132. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2005.09.003>.
- Pajares, F. and Urdan, T.C. (2007) *Self-efficacy beliefs of adolescents*. Greenwich (Conn.): Information age.

- Pepe, S., Vecchione, M., Avalone, F., & Farnese, M. (2010). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones - Redalyc*. Retrieved May 6, 2023, from <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231316502004.pdf>.
- Ryan GJ, Dzewaltowski DA. (2002). Comparing the Relationships between Different Types of Self-Efficacy and Physical Activity in Youth. *Health Education & Behavior*. 2002;29(4):491-504. doi:10.1177/109019810202900408.
- Schwarzer, R. (2012). (PDF) the general self-efficacy scale (GSE) - researchgate. Research gate. Retrieved May 6, 2023, from [https://www.researchgate.net/publication/298348466\\_The\\_General\\_Self-Efficacy\\_Scale\\_GSE](https://www.researchgate.net/publication/298348466_The_General_Self-Efficacy_Scale_GSE).
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). *General Self-Efficacy Scale (GSE)* [Database record]. APA PsycTests \_ <https://doi.org/10.1037/t00393-000>.
- Ting, L., Kukan, G., Arifin, W., Cheng, K., & Cheng, K. (2019). Psychometric Properties of the Self-Efficacy Scale among Undergraduate Student in.
- van Zyl, L. E., Klibert, J., Shankland, R., See-To, E. W., & Rothmann, S. (2022). The general academic self-efficacy scale: Psychometric properties, longitudinal invariance, and criterion validity. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 40(6), 777–789. <https://doi.org/10.1177/07342829221097174>.
- Malaysia. *The Malaysian Journal of Medical Sciences*, 26(3), 119-128. <https://doi.org/10.21315/mjms2019.26.3.103>.
- Yusuf, I., Purwana, D., & Buchdadi, A. D. (2022). The Influence of Interpersonal Communication, Universal-Diverse Orientation (UDO), and Self-Efficacy on the Quality of Administrative Services at State University of Jakarta. *International Journal for Applied Information Management*, 2(2), 97-105. DOI: <https://doi.org/10.47738/ijaim.v2i2.32>.
- Zeng, G., Fung, Sf., Li, J. *et al*. Evaluating the psychometric properties and factor structure of the general self-efficacy scale in China. *Curr Psychol*, 41, 3970–3980 (2022). <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00924-9>.

**Doi:** <https://doi.org/10.52133/ijrsp.v4.47.14>